

PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN DAERAH DAN TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH SMA/SMK DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Yuliani

Universitas Sriwijaya
amaliasalsabiyla@yahoo.co.id

Abstract

Efforts to improve the performance of teachers have been anticipated by the government to give a reward in the form of incentives. Musi Banyuasin, the government has reprogrammed incentives Income Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPPD), while the Indonesian government through Law No. 14 Year 2005 on Teachers and Lecturers, has set the Tunjangan Profesi provision to teachers who have been certified. This means that teachers certified PNSD in Musi Banyuasin besides getting Tunjangan Profesi also get Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah (TPPD). By mindless why we conducted research to determine how the Tunjangan Profesi and TPPD influence on the performance of teachers in Musi Banyuasin. Thus between the budget that has been set with the resulting performance can be measured effectiveness and efficient so that it can be accounted for. Research conducted on a sample of 149 teachers, principals, and students. Based on the analysis of data obtained R Square 0.997 (99.7%). Of the value of the significance of the value of the dependent variable t-test teacher performance can be deduced that TPPD and Tunjangan Profesi partially or stimulants (together) positive influence and significance (< 0.01) on teacher performance PNSD SMA / SMK in Musi banyuasin. However, some indicators related to the utilization of the TPPD and Tunjangan Profesi there are still weaknesses, hence the need for further research, especially with regard to the factors that influence it.

Keywords: Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah (Tunjangan Daerah), Tunjangan Profesi, Performance

PENDAHULUAN

Kompensasi berupa **insentif** merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan dari hasil kerja mereka. Insentif seperti dikemukakan oleh Komarudin (1994), adalah suatu hal baik dalam bentuk uang ataupun barang yang mendorong tindakan tertentu sehingga produktivitas seorang pekerja naik. Apabila kompensasi atau intensif diberikan secara tepat dan benar menurut Notoatmodjo (1997), para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang

tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai menjadi motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja. Demikian juga halnya dengan peningkatan kinerja guru Pegawai Negeri Sipil. Guru memiliki tanggung jawab yang berkaitan dengan kinerjanya. Seperti Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 20 disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai

dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dari pernyataan di atas, jelas disebutkan tugas dan tanggung jawab guru dalam dunia pendidikan. Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja.

Upaya meningkatkan kinerja guru telah diantisipasi pemerintah dengan memberikan insentif berupa Tunjangan Profesi guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 16 (1) Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 15 (1) kepada guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, (2) Tunjangan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidik yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah pada tingkat, masa kerja, atau kualifikasi yang sama, (3) Tunjangan Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan /atau anggaran dan belanja daerah (APBD).

Upaya mengantisipasi peningkatan kinerja guru juga dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin yaitu melalui pemberian insentif yang kemudian disebut Tambahan Penghasilan Daerah (TPD). Tambahan penghasilan Daerah ini di atur di dalam Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor : 6 Tahun 2010 Tentang Kriteria Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang selanjutnya diatur di dalam Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 31 A tahun 2013.

Tentang Standar Biaya Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi

Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin dan Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 31 B Tahun 2013 Tentang Kriteria Penerima Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Tambahan Penghasilan Daerah/ Tambahan Perbaikan Penghasilan adalah tambahan yang diberikan ke Pegawai Negeri Sipil untuk periode tertentu dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja, serta mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya (Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 31 A Pasal 1 ayat (15). Besaran insentif Tunjangan Daerah/ Tambahan Perbaikan Penghasilan didasarkan pada (A) jabatan structural (Eselon), (B) Golongan (Non Eselon), dan Tambahan Penghasilan Khusus guru. Besaran insentif khusus guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) adalah Rp. 1.500.000,00.

Insentif berupa Tambahan Penghasilan Daerah dan Tunjangan Profesi yang diterima oleh guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Musi Banyuasin sudah tentu harus dapat dipertanggungjawabkan oleh pemerintah. Undang-Undang No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara telah membawa perubahan mendasar tentang pengelolaan keuangan negara. Perubahan mendasar itu ialah diperkenalkannya pendekatan penganggaran berbasis kinerja. Di dalam *anggaran berbasis kinerja*, setiap dana pemerintah yang dikeluarkan harus dapat diukur dengan kinerja yang dihasilkan. Menurut Mardiasmo (2009), sistem anggaran kinerja pada dasarnya merupakan sistem yang mencakup kegiatan penyusunan program dan tolak ukur kinerja sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Dalam penerapan anggaran berbasis kinerja (*Performance-based Budgeting*). Perubahan dari *line-item budgeting* menjadi *performance-based budgeting* mengharuskan pemerintah daerah untuk menyusun anggaran dengan mengacu pada target kinerja yang akan dicapai. Jika pada

penganggaran sebelumnya hanya didasarkan pada incremental cost atau jumlah anggaran meningkat berdasarkan persentasi tertentu dibandingkan tahun sebelumnya, maka dalam *performance-based budgeting* seluruh anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Dalam hal ini anggaran Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah dan anggaran Tunjangan Profesi harus dapat dipertanggungjawabkan yaitu melalui **kinerja** yang dihasilkan.

Untuk mengukur kinerja guru dapat menggunakan evaluasi atau penilaian kinerja. Menurut Irham (2010), ada beberapa alasan dan pertimbangan diperlukannya **penilaian kinerja**, yaitu ; (1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji, (2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan intropeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan, (3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan, (4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan, (5) hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari pencapaian standar kinerja. Menurut wirawan (2009), standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerja. Artinya jika prestasi kerja pegawai di bawah standar minimal, maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kerja seorang pegawai berada tepat atau di atas

ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik, atau sangat baik. Standar kinerja meliputi standar untuk semua indikator kinerja.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu juga dapat dilihat bahwa Tunjangan Profesi ada yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru namun ada yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Demikian juga hasil penelitian tentang Tambahan Penghasilan Daerah bervariasi yaitu ada berpengaruh terhadap kinerja namun ada juga yang tidak memiliki pengaruh. Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja secara umum juga menunjukkan hal yang sama. Sementara guru-guru di Kabupaten Musi Banyuasin yang telah mendapatkan insentif Tunjangan Profesi juga sekaligus mendapatkan insentif Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah. Dengan demikian secara ekonomi, guru PNS penerima tunjangan daerah dan tunjangan profesi mengalami peningkatan. Namun, apakah pemberian Tambahan Penghasilan (Tunjangan Daerah) dan Tunjangan Profesi ini mencapai hasil sesuai dengan apa yang telah diprogramkan oleh pemerintah, yaitu peningkatan prestasi kerja.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah dan Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru PNS SMA/SMK Di Kabupaten Musi Banyuasin.

LANDASAN TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Agency

Teori keagenan sangat berguna untuk menjelaskan masalah-masalah keuangan yang dipergunakan untuk kepentingan publik. Seperti masalah menggunakan anggaran/ insentif dalam bentuk *Tunjangan Profesi dan Tambahan Penghasilan Daerah di Kabupaten Musi Banyuasin*. Menurut Andvig et al. (2001)

dalam Abdullah (<http://wordpress.com>. 2009), (principal-agent model merupakan kerangka analitik yang sangat berguna dalam menjelaskan masalah insentif dalam institusi publik dengan dua kemungkinan kondisi, yakni (1) terdapat beberapa prinsipal dengan masing-masing tujuan dan kepentingan yang tidak koheren dan (2) prinsipal juga bisa bertindak tidak sesuai dengan kepentingan masyarakat, tetapi mengutamakan kepentingannya yang sifatnya lebih sempit. Lebih jauh, Christensen (1992) menyatakan teori prinsipal-agen dapat menjadi alat analitis untuk penyusunan dan pengimplementasian anggaran publik.

Anggaran Berbasis Kinerja (Performance-based-Budgeting).

Anggaran Berbasis Kinerja (Performance Based Budgeting) sendiri mengandung pengertian bahwa setiap dana yang dikeluarkan harus dapat dipertanggungjawabkan yaitu berupa kinerja yang dihasilkan. Seperti yang dikemukakan oleh Mardiasmo (2009) bahwa sistem anggaran kinerja pada dasarnya merupakan sistem yang mencakup kegiatan penyusunan program dan tolak ukur kinerja sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Dalam penerapan anggaran berbasis kinerja (*Performance-based Budgeting*). Perubahan dari line-item budgeting menjadi performance-based budgeting mengharuskan pemerintah daerah untuk menyusun anggaran dengan mengacu pada target kinerja yang akan dicapai. Jika pada penganggaran sebelumnya hanya didasarkan pada incremental cost atau jumlah anggaran meningkat berdasarkan persentasi tertentu dibandingkan tahun sebelumnya, maka dalam *performance-based budgeting* seluruh anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Artinya, setiap dana yang dikeluarkan harus dapat dikaitkan dengan *kinerja* yang dihasilkan.

Menurut Bastian (2001), *Performance Budgeting System* adalah

teknik penyusunan anggaran berdasarkan pertimbangan beban kerja (work load) dan unit cost dari setiap kegiatan terstruktur. Struktur disini diawali dengan pencapaian tujuan, program, dan didasari pemikiran bahwa penganggaran digunakan sebagai alat manajemen.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja menuntut setiap dana yang dikeluarkan harus mengandung unsur akuntabilitas (dipertanggungjawabkan). Tanggung jawab yang dituntut itu yaitu berupa *hasil kerja* dari setiap pengguna dana anggaran.

Menurut Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan RI (www.Anggaran.depkeu.go.id, diakses 12 Februari 2015), ruang lingkup anggaran berbasis kinerja adalah :

1. Menentukan visi dan misi (yang mencerminkan strategi organisasi), tujuan, sasaran, dan target.
2. Menentukan indikator kinerja, yaitu ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator meliputi: Masukan (input), Keluaran (output), Hasil (outcome), Manfaat (benefit), Dampak (impact)
3. Evaluasi dan pengambilan keputusan terhadap pemilihan dan prioritas program.

Sejalan dengan itu, dalam kerangka otonomi daerah, Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Undang-undang ini membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efektif dan efisien. Pengalokasian dana yang efektif mengandung arti bahwa setiap pengeluaran yang dilakukan pemerintah mengarah pada pencapaian sasaran dan tujuan strategik yang dimuat dalam dokumen perencanaan strategik daerah.

Sedangkan, pengalokasian dana yang efisien mengandung arti bahwa pencapaian sasaran dan tujuan stratejik tersebut telah mengguankan sumber daya yang paling minimal dengan tetap mempertahankan tingkat kualitas yang direncanakan. Menurut Mardiasmo (2002), efektivitas merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output. Sedangkan efisien adalah perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Pengalokasian pengeluaran yang efektif dan efisien tersebut dapat diwujudkan dengan penerapan performance based budgeting dalam penyusunan anggaran pemerintah daerah. Artinya, setiap dana yang dikeluarkan harus dapat dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Guru

Menurut Permendagri Nomor 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Kinerja dapat dikategorikan dalam dua garis pengertian di bawah ini (Sudarmanto, 2009):

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil.
2. Kinerja menunjukkan pengertian perilaku.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kuantitatif, maupun kuantitatif dalam suatu organisasi untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Standar Kinerja Guru

Menurut wirawan (2009), standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2005), aspek-aspek kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang meliputi aspek kualitatif dan aspek kuantitatif. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Penilaian Kinerja Guru

Poister (2003) dalam *Measuring Performance in Publik and Nonprofit Organization* mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai : “ *The procces of defining, monitoring and using objective indicators of the performance of organizations and programs an a regular basis of vital concern to managers in government and the non profit sectors*”

Menurut Sewart dan Stewar (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dimaksudkan untuk : memberikan *feedback* bagi pegawai, management by objective, salary reveiew, career counseling, successioin planning, mmpertahankan keadilan, dan penggantian pemimpin.

Menurut Hasibuan (2005), tolak ukur kinerja disusun berdasarkan 3 (tiga) kriteria umum, yakni QQC atau Quantity, Quality, Cost,). Perincian penjelasan dari QQC sebagai berikut :

1. Quantity, yakni segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja
2. Quality, yakni segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja
3. Cost, yakni segi bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah biaya, peralatan, bahan, waktu atau sumber daya perusahaan yang terpaksa untuk menghasilkan satu satuan hasil kerja.

Berdasarkan uraian di atas secara *kualitatif* (Quality) kinerja guru dapat dikatakan baik jika guru sudah mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran serta guru mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik kearah penguasaan kompetensi yang lebih baik. Penilaian kinerja guru secara *kuantitatif* (Quantity) berupa penilaian kinerja yang dituntut pemerintah dari guru yang berkaitan dengan Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, Pasal 15 tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG). Penilaian Kinerja Guru yang dimaksud adalah : (1) Perencanaan Pembelajaran, (2) Pelaksanaan Pembelajaran, dan (3) Penilaian Pembelajaran.

Berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yang memuat Standar Penilaian Kinerja Pegawai (SPKP), dimensi kinerja

terdiri dari prestasi kerja/hasil kerja dan perilaku kerja yang terdiri dari :

1. Prestasi kerja/hasil kerja : tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pada suatu periode penilaian
2. Perilaku kerja yaitu tingkat antara sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kompetensi inti pegawai dan tingkat kehadiran sebagaimana diisyaratkan dalam satu periode penilaian. Indikator untuk mengukur perilaku kerja adalah: pengembangan diri, kepercayaan, profesionalisme, dan kehadiran.

Dari pengertian di atas, maka dimensi dan indikator kinerja yang berhubungan dengan pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah dan Tunjangan Profesi terhadap kinerja Guru PNS di Kabupaten Musi Banyuasin dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
1. Hasil Kerja	1.1. Kuantitas Hasil Kerja 1) Perencanaan Pembelajaran 2) Pelaksanaan Pembelajaran, dan 3) Penilaian Pembelajaran 1.2. Kualitas Hasil Kerja Guru mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik kearah penguasaan kompetensi yang lebih baik.
2. Perilaku Kerja	2.1. Disiplin Kehadiran guru di sekolah

Insentif

Insentif seperti dikemukakan oleh Komarudin (1994), adalah suatu hal baik dalam bentuk uang ataupun barang yang mendorong tindakan tertentu sehingga

produktivitas seorang pekerja naik. Insentif dapat berbentuk uang seperti gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan sebagainya. Disamping itu juga berbentuk bukan uang seperti penghargaan,

penerimaan yang simpatik, kondisi kerja yang aman dan jaminan pekerjaan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Tujuan mengkaitkan tunjangan, kompensasi, atau upah dengan kinerja menurut Wirawan (2009) antara lain adalah sebagai berikut:

1. untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan resistensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan *motivasi kerja pegawai*.
4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan *mempertahankan kinerja tinggi karyawan*.

Insentif dan Pengendalian Internal

Anthony (1995) mengatakan bahwa *insentif merupakan salah satu faktor utama yang berhubungan erat dengan pengendalian manajemen*. Hal ini karena sistem kompensasi yang efektif akan mendorong karyawan untuk menselaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, hal inilah yang mendorong perusahaan di USA yang berkinerja lebih baik cenderung memberikan insentif yang lebih besar kepada karyawannya.

Pemberian insentif berupa Tunjangan Profesi dan Tambahan Penghasilan bagi guru PNS SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin yang telah dianggarkan oleh pemerintah bertujuan untuk mensejahterakan guru dan *meningkatkan perilaku kerja (kinerja)*

mereka. Sehingga ini berarti anggaran tersebut berfungsi sebagai *pengendali perilaku* para guru sehingga produktivitas kerja mereka meningkat. Dalam setiap periode, maka diadakan evaluasi (penilaian kinerja) terhadap kinerja para guru dan hasil evaluasi ini digunakan pemerintah (manajemen) untuk mengetahui apakah anggaran untuk Tunjangan Profesi dan Tambahan Penghasilan *efektif, efisien* dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru Pegawai Negeri Sipil. *Informasi* ini sangat penting untuk menentukan keputusan atau kebijakan strategis pada periode berikutnya.

Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah (Tunjangan Daerah)

Tunjangan Kinerja/ Tambahan Penghasilan Daerah merupakan bentuk lain dari tunjangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam Pasal 36 Ayat (2) disebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD. Tambahan Penghasilan berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi.

Di Kabupaten Musi Banyuasin sendiri, Tambahan penghasilan Daerah telah di atur di dalam Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor : 6 Tahun 2010 Tentang Kriteria Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang selanjutnya diatur di dalam Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 31 A tahun 2013 Tentang Standar Biaya Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin dan Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 31 B Tahun 2013

Tentang Kriteria Penerima Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Tambahan Penghasilan Daerah/ Tambahan Perbaikan Penghasilan adalah tambahan yang diberikan ke Pegawai Negeri Sipil untuk periode tertentu dalam rangka *meningkatkan mutu, prestasi kerja, serta mencapai daya guna dan hasil guna* yang sebesar-besarnya (Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 31 A Pasal 1 ayat (15). Besaran insentif Tunjangan Daerah/ Tambahan Perbaikan Penghasilan didasarkan pada (A) jabatan structural (Eselon), (B) Golongan (Non Eselon), dan Tambahan Penghasilan Khusus guru. Besaran insentif khusus guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) adalah Rp. 1.500.000,-

Tunjangan Profesi

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 14 ayat 1 yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh

penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pasal 15 ayat 1 menyatakan bahwa penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Dan pasal 16 ayat 1 yang berbunyi pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Kerangka Pikir

Tambahan Penghasilan :

1. *Kriteria penerima Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah*
2. *Jumlah Insentif Tambahan Perbaikan Penghasilan*
3. *Manfaat Tambahan perbaikan Penghasilan Daerah terhadap kinerja*

Tunjangan Profesi

1. *Kriteria penerima Tunjangan Profesi*
2. *Jumlah insentif Tunjangan Profesi*
3. *Manfaat Tunjangan Profesi terhadap kinerja*

Kinerja

Indikator:

1. Hasil Kerja:
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
2. Prilaku kerja: kehadiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian secara teoritis. Jawaban sementara itu disebut juga dengan dugaan sementara si peneliti. Dugaan sementara dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Bentuk pernyataan itu antara lain sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh yang positif pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah (X₁) terhadap kinerja guru PNS SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin (Y)
- H₂ : Terdapat pengaruh yang positif pemberian Tunjangan Profesi (X₂) terhadap kinerja guru PNS SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin (Y)
- H₃ : Terdapat pengaruh yang positif pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah (X₁) dan Tunjangan Profesi (X₂) terhadap kinerja guru PNS SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah guru SMA/SMK Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Banyuasin. Guru PNS yang dimaksud adalah guru yang berada di bawah Dinas Pendidikan. Pemilihan kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin adalah karena Kabupaten Musi Banyuasin memiliki kekhususan yang berbeda dengan kabupaten lain yaitu memberikan *Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah* bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) termasuk guru.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data adalah dokumentasi dan kuisioner Untuk nilai dari variabel penelitian dibuat indikator untuk menyusun item-item instrumen dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan berdasarkan interval 1,2,3,4,5 dengan menggunakan *skala likert*.

Definisi Operasional Data

Penelitian ini merupakan penelitian assosiatif. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, dimana yang merupakan variabel bebas (independent variabel) yaitu yang menjadi *sebab* perubahan adalah Tambahan Perbaikan Penghasilan (X₁) dan Tunjangan Profesi (X₂), sedangkan yang merupakan variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel yang menjadi *akibat* adalah Kinerja Guru CPNS/PNS SMA (Y) di Kabupaten Musi Banyuasin.

Metode Analisis Data

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah kepala sekolah, guru, dan peserta didik di 6 (enam) SMA/SMK A yaitu; 4 (empat) SMA; SMA N 1 Sekayu, SMA N 1 Lais, SMA N 2 Lais, SMA N 2 Sungai Keruh, SMA N 1 Sungai Lilin, 2 (dua) SMK; SMK N 2 Sekayu, dan SMK N 1 Lais. Masing-masing Kepala Sekolah 6 responden, guru penerima TPPD dan Tunjangan Profesi 112, dan siswa 120 responden. Jumlah seluruh responden adalah 238 orang. Teknik sampling menggunakan *purpose sampling*. Kriterianya diambil dari populasi SMA/SMK dengan akreditasi A. Jumlah sampel menggunakan rumus Slovin adalah 149 sampel. SMK/SMA yang menjadi sample adalah yang terakreditasi A.

Pengujian Kualitas Data **Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui perhitungan koefisien korelasi (Pearson Correlation). Diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,3 atau lebih (Sugiyono, 1999). Instrumen penelitian juga dapat dinyatakan valid jika tingkat signifikansi berada di bawah $\alpha = 0,05$.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha untuk melakukan estimasi reliabilitas, dikarenakan kategori jawaban tidak menggunakan variabel diskrit yang biasanya diskorsing 0 dan 1, melainkan menggunakan skala likert dengan rentang antara 1 sampai 5. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus cronbach Alpha (Ridwan, 2004; 116).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung nilai koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Asumsi Klasik **Uji Multikolineritas**

Uji multikolineritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk menguji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan antara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolineritas (Sujarweni, 2014).

Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2014), menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi, nilai durbin wetson (k, n) jadi (3, 15), k adalah jumlah variabel independen diperoleh nilai du dan dl maka nilai du dan dl adalah 1,750 dan 0,814, maka nilai autokorelasi diantara $1,750 < 2,035 < 2,250$ jadi tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik variabel dependen, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Situmorang, 2008).

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (*Partial Individual Test*)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hitung dengan tabel t. Kriteria pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan H_a akan diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 akan diterima dan H_a akan ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

b. Uji F (*Overall Significance Test*).

Pengujian secara keseluruhan (simultan) dilakukan dengan melakukan uji-F. Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hitung F dengan tabel F . Kriteria pengujian dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan H_a akan diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 akan diterima dan H_a akan ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nugroho (2005) dalam Andhika (2007) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2005).

Hasil analisis *coeffisien of determinasi* menunjukkan seberapa besar prosentase variabel dependen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independennya. Jika $R^2 = 0$ maka dinyatakan bahwa tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X)

terhadap variabel dependen (Y). Angka R^2 tersebut berkisar 0 sampai 1.

d. Nilai r (*Parsial*)

Koefisien determinasi parsial (r) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi parsial terletak antara -1 hingga +1. Nilai r yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan nilai r yang mendekati +1 menunjukkan semakin erat hubungan positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai r parsial yang semakin mendekati angka nol menunjukkan kekuatan hubungan yang semakin lemah antara kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden terdiri dari 83% berjenis kelamin perempuan, dengan usia rata-rata 41-50 tahun atau 36,2% dari total responden. Selanjutnya responden rata-rata berpendidikan Sarjana (S1) yaitu 51,67%, kebanyakan responden merupakan guru bersertifikasi yaitu sebanyak 51% dari total responden. Sedangkan masa kerja dan tunjangan sebagian besar responden memiliki masa kerja 6 – 10 tahun yaitu 30,2 %, dan memiliki gaji _tunjangan di atas Rp. 4.000.000 yaitu 77,2 % dari total responden.

Deskripsi	Variabel	Penelitian
Berdasarkan Indikator		
Persepsi Guru Terhadap Kriteria		
Penerima Tambahan Perbaikan		
Penghasilan Daerah (Tunjangan Daerah)		

Hasil penelitian persepsi guru terhadap manfaat TPPD dapat mencukupi kebutuhan keluarga merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata persepsi yang

paling tinggi yaitu 81,9%. Sedangkan indikator TPPD dapat meningkatkan kinerja dan TPPD dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru berturut-turut 61,5% dan 59%.

Persepsi Guru terhadap Tunjangan Tunjangan Profesi

Hasil penelitian terhadap persepsi guru tentang Tunjangan Profesi dapat disimpulkan bahwa para guru setuju jika tunjangan profesi dilakukan atas dasar beban kerja dan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Hal ditunjukkan dengan 83,8% dan 79,9% guru memilih setuju dan sangat setuju. Sedangkan persepsi guru terhadap jumlah tunjangan profesi rata-rata menjawab insentif tunjangan profesi yang diterima guru cukup memuaskan. Hal ini terlihat dari 70,5% responden memilih setuju dan sangat setuju.

Selanjutnya indikator Tunjangan Profesi yang diterima mampu meningkatkan semangat, motivasi, disiplin, dan kinerja guru dalam pelaksanaan belajar mengajar merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata persepsi yang paling tinggi yaitu 94%.

Sedangkan nilai rata-rata persepsi paling rendah diperoleh indikator setelah

mendapatkan tunjangan profesi guru tidak lagi mencari tambahan penghasilan di luar sekolah yaitu 77,9% menjawab setuju dan sangat setuju. Sisanya 5.4% dari total responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya sebagian kecil guru merasa masih perlu mencari tambahan di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka.

Persepsi Guru terhadap Kinerjanya

Hasil penelitian Kinerja baik hasil kerja maupun perilaku kerja memiliki skor rata-rata 95% sampai dengan 98%. Artinya, guru penerima tunjangan profesi memiliki persepsi bahwa mereka telah merencanakan, melaksanakan, dan melakukan penilaian dengan baik. Demikian juga bahwa mereka telah memiliki kemampuan melibatkan siswa sehingga siswa memiliki motivasi dan menemukan kemampuan dirinya sendiri. Guru penerima tunjangan profesi juga telah memiliki perilaku kerja yang baik yaitu dengan datang ke sekolah dan mengawali pembelajaran tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiener Variabel Tunjangan Daerah

No	Item	<i>Pearson Corelation</i>	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1	0.485**	0,279	Valid
2	X2	0.727**	0,279	Valid
3	X3	0.634**	0,279	Valid
4	X4	0.854**	0,279	Valid
5	X5	0.846**	0,279	Valid
6	X6	0.878**	0,279	Valid
7	X7	0.758**	0,279	Valid
8	X8	0.744**	0,279	Valid
9	X9	0.921**	0,279	Valid
10	X10	0.344**	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 17

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS Ver 17for windows, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang

digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi item-total lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Dari hasil pengolahan data (X2) tersebut, reliabel jika dibandingkan menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 10 dengan nilai *cronbach alpha*-nya. item pertanyaan variabel tunjangan daerah

Variabel Tunjangan Profesi

No	Item	Pearson Correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1	0.500**	0,279	Valid
2	X2	0.779**	0,279	Valid
3	X3	0.665**	0,279	Valid
4	X4	0.872**	0,279	Valid
5	X5	0.846**	0,279	Valid
6	X6	0.867**	0,279	Valid
7	X7	0.755**	0,279	Valid
8	X8	0.738**	0,279	Valid
9	X9	0.923**	0,279	Valid
10	X10	0.340**	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 17

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS Ver 17for windows, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini

mempunyai nilai korelasi item-total lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 10 item pertanyaan variabel tunjangan profesi (X1) tersebut, reliabel jika

dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha*-nya. Hal ini berarti semua item yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

Variabel Kinerja

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1	0.485**	0,279	Valid
2	Y2	0.739**	0,279	Valid
3	Y3	0.641**	0,279	Valid
4	Y4	0.856**	0,279	Valid
5	Y5	0.844**	0,279	Valid
6	Y6	0.877**	0,279	Valid
7	Y7	0.758**	0,279	Valid
8	Y8	0.741**	0,279	Valid
9	Y9	0.920**	0,279	Valid
10	Y10	0.346**	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS Versi 17

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS Ver 17for windows, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang

digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi item-total lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 10 item pertanyaan variabel kinerja (Y) tersebut,

reliabel jika dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha*-nya.

Uji Asumsi Klasik Multikolineritas

Uji multikolineritas dalam penelitian ini menggunakan VIF. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel
Hasil Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.386	.447		-.864	.389		
Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah	1.001	.013	.990	74.731	.000	.211	4.737
Tunjangan Profesi	.012	.021	.008	.585	.000	.211	4.737

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji asumsi klasik dengan menggunakan VIF mendapatkan hasil 4.737.artinya tidak terjadi multikolineritas.

Autokorelasi

Pada Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan nilai Durbin

Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson (dl dan du). Kriteria jika $du < d \text{ hitung} < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi.Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.997 ^a	.995	.995	.506	2.035

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi, Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah

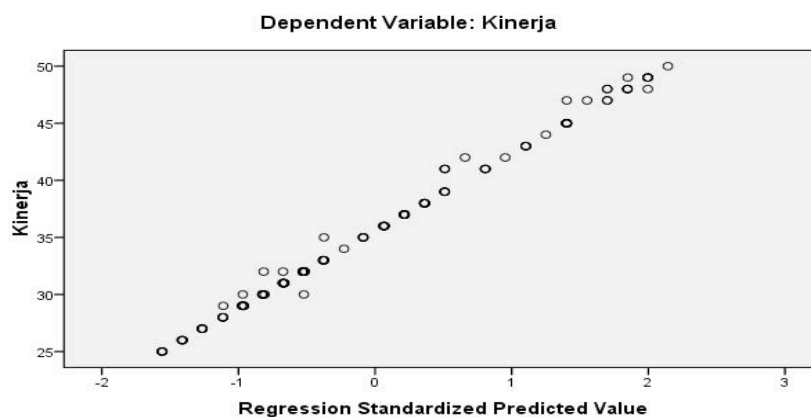
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat disimpulkan jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai durbin Watson tabel dari tabel Durbin Watson (k,n) diperoleh nilai du dan dl maka nilai du dan dl adalah 1,774 dan 1.693. maka nilai autokorelasi diantara $1.74 < 2.035 < 2.307$ jadi tidak terjadi autokorelasi.

Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variave residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Scatterplot



Dari Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah disekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, ndan penyebaran titik-titik data

tidak berpola. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Output dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada Tabel Summary berikut ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.997	.402

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi, Tambahan

Perbaikan Penghasilan Daerah

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode *enter*, terlihat pada tabel *model summary* diatas diperoleh harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,997 (99,7 persen). Hal ini berarti bahwa 99,7 persen kinerja guru bisa dijelaskan oleh variabel tunjangan profesi dan tunjangan daerah. Sedangkan sisanya ($100 - 99,7\% = 0,3$ persen) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R^2 ini relatif besar, hal ini disebabkan besarnya faktor pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi tersebut. *Standard Error of Estimate* yang diperoleh adalah sebesar 0,402. Hal ini berarti semakin kecil

standar kesalahan akan semakin tepat dalam memprediksi variabel *dependen* (Y), adalah untuk memprediksi tingkat kinerja guru

Untuk menguji lebih jauh model maka harus dilakukan uji-F. Nilai F digunakan untuk pengujian signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan. Dengan signifikansi nilai F yang mendekati nol tersebut, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang terkait dengan korelasi regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) yang diteliti. F hitung untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6869.674	2	3434.837	21296.367	.000 ^a
	Residual	23.548	146	.161		
	Total	6893.221	148			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi, Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai signifikansi F sebesar 0,000 sementara *alpha* yang ditetapkan sebesar 0,05, dengan demikian signifikansi F lebih kecil dari *alpha* maka H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak. Sebagai konsekuensinya harus menerima H_a , yang berarti terdapat pengaruh tunjangan profesi dan tunjangan daerah secara bersama-sama terhadap kinerja

guru. Hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa model linier pendugaan antara X dan Y dapat dipakai sebagai parameter. Koefisien regresi menunjukkan pada besarnya perubahan pada variabel dependen (Y) yang diakibatkan oleh adanya perubahan pada variabel independen yang masuk dalam model.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.588	.194		3.025	.003
	Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah	.474	.058	.469	8.188	.000
	Tunjangan Profesi	.524	.056	.531	9.269	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,485 - 0,53 X_1 + 1,044 X_2$$

Nilai *intercept* (a) sebesar 0,588, nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika koefisien regresi X dianggap tidak ada (0), maka persepsi guru mengenai kinerjanya diperoleh sebesar 0,588. Hal ini dapat dikatakan juga bahwa tanpa adanya variabel seperti tunjangan profesi dan daerah, guru tetap mempunyai kinerja yang berasal dari faktor lain diluar variabel yang diteliti tersebut.

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka perubahan tingkat variabel kinerja guru yang terjadi disekolah akan searah dengan perubahan yang terjadi pada X (tunjangan profesi dan tunjangan daerah). Hal ini karena kondisi koefisien regresi X bertanda positif. Oleh karena itu penurunan nilai pada komponen tunjangan profesi dan tunjangan daerah akan mengakibatkan penurunan pada tingkat variabel Y, demikian sebaliknya juga peningkatan pada tingkat variabel dependen Y.

Dari tabel diatas juga dapat kita lihat signifikansi nilai t-hitung variabel *dependent* kinerja guru. Dari hasil uji t tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Tunjangan Daerah dan Tunjangan Profesi berpengaruh sangat nyata (signifikasi < 0,01) terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis linier berganda diketahui Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah (Tunjangan Daerah) dan Tunjangan Profesi secara parsial ataupun secara stimulant (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru PNSD SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis linier berganda diketahui Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah (Tunjangan Daerah) dan Tunjangan Profesi secara parsial maupun secara stimulant (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNSD SMA/SMK di Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data yaitu diperoleh R Square 0.997 (99,7 persen), pada tabel Anova Nilai signifikansi F sebesar 0,000 sementara *alpha* yang ditetapkan sebesar 0,05, dengan hasil perhitungan regresi diperoleh Nilai *intercept* (a) sebesar 0,588, nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika koefisien regresi X dianggap tidak ada (0), maka persepsi guru mengenai kinerjanya diperoleh sebesar 0,588. Dari nilai signifikansi nilai t-hitung variabel *dependent* kinerja guru diketahui bahwa Tunjangan Daerah dan Tunjangan Profesi berpengaruh sangat nyata (signifikasi < 0,01) terhadap kinerja guru.

Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Pemberian Tunjangan Daerah dan Tunjangan Profesi sangat berguna baik bagi kesejahteraan guru maupun pendorong motivasi dan kinerja sehingga guru dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya dalam memajukan pendidikan bangsa. Oleh karena itu hendaknya pemberian Tunjangan Profesi dilakukan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat jumlah. Selain itu agar kedua jenis insentif dapat efektif dan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, maka pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat melakukan pengawasan yang lebih intensif baik

melalui supervise maupun Penilaian Kinerja Guru.

2. Sebagian guru 54 % dari total responden dalam penelitian ini masih memiliki persepsi bahwa setelah diberikan insentif Tunjangan Profesi guru-guru masih perlu mencari tambahan di luar sekolah. Namun 94 % dari total responden memiliki kinerja yang baik. Sementara hasil penelitian Tunjangan Daerah menunjukkan 81,9% dari total responden menyatakan TPPD dapat mencukupi kebutuhan keluarga lebih tinggi dari indikator TPPD dapat meningkatkan motivasi yaitu 61,5% dan disiplin kerja 59%. Oleh karena itu perlu penelitian lebih lanjut berkaitan dengan factor-faktor yang mempengaruhi lemahnya beberapa indikator di atas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R.N dan Govindarajan. 2003. Management Control System. Fifth edition. Internasional Student Edition, Richard D. Irwin Inc, USA
- Arikunto, Suharsimi, 2000. Manajemen Penelitian, cetakan kelima, Asdi Mahasatya, Indonesia.
- Atkinson A Anthony. 2009. Akuntansi Manajemen. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta, Indonesia
- Bastian, 2001-2005, Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia: Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta, Indonesia.
- Bastian, 2006, Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintahan Daerah Di Indonesia, Salemba Empat, Jakarta, Indonesia.
- Boyd, Ronald T, 1989. Improving Teacher Evaluating, Practical Assesment reaseach and Evaluation. (<http://ericae.net/pare/92-getvn.html>), diakses 23 Mei 2013).
- Bungin. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif. Kencana, Jakarta, Indonesia
- Burhan, 2005, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kencana, Jakarta, Indonesia
- Burhanudin, 2005. Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan. Bumi Aksara, Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional RI.2006. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. BP. Cipta Jaya, Jakarta, Indonesia.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2006. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. BP. Cipta Jaya. Jakarta, Indonesia
- Djaali, 2007. Psikologi Pendidikan. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.
- Djajadikerta Hamfri, 2012. Perbandingan Pengendalian Intern dan Pengendalian Manajemen Dalam Hubungannya dengan Agency Theory. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006-2012. Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG). Direktorat Pendidikan Nasional, Jakarta, Indonesia.
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. MUBA, PMPTK. 2014. Laporan Anggaran Tunjangan Profesi dan Realisasi Untuk Guru Sertifikasi Tingkat SMA/SMK Kabupaten Musi Banyuasin. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten MUBA, Sekayu, Sumatera Selatan.
- Ellin Christina, M. Fuad, Sugiarto, dan Edy Sukarno.2005. Anggaran Perusahaan: Suatu Pendekatan Praktis. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Fahmi Irham, 2010. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung.